

## بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم<sup>۱</sup>

ابوالفضل کرمی<sup>۲</sup>

### چکیده

همگام با دخالت دوره در برنامه‌ریزی آموزشی و صرف هزینه‌های سنگین برای آموزش نونهالان کشور ارزشیابی تک تک برنامه و میزان تحقق اهداف مورد نظر ضروری می‌نماید.

هدف این پژوهش بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم در شهرستان‌های استان تهران بوده است. جامعه آماری پژوهش را فعالان آموزشی (معلمان، سرگروه‌ها، مدیران و کارشناسان، دانش‌آموزان و والدین آنها) دبیرستان‌های شهرستان‌های استان تهران در سال تحصیلی ۸۲-۸۳ تشکیل می‌دادند و نمونه مورد پژوهش به تعداد ۸۷۰ نفر از ۶ منطقه آموزشی از ۲۷ منطقه شهرستان‌های استان تهران به شکل تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای که انتخاب شده‌اند که تعداد آنها به شرح زیر بوده است.

۸۷۰ نفر = ۱۲۰ والدین + ۱۲۰ مدیر و کارشناس + ۳۰۰ دانش‌آموز (دختر و پسر) + ۳۰۰ سرگروه + ۳۰۰ معلم (زن و مرد).

این پژوهش از نوع پژوهش پیمایشی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از ۴ پرسشنامه محقق ساخته پس از تأیید و ویژگی‌های روان‌سنجی استفاده شده است. آزمون‌های آماری به کار رفته در این پژوهش از نوع توصیفی (فراوانی و درصد) بوده است.

---

۱- این پژوهش با اعتبار شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران تأمین شده است که بدینوسیله از محبت آنان تقدیر و تشکر می‌نماید.

۲- استاد یار دانشکده روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی.

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم

در این پژوهش ۱۴ سوال مطرح شده بود و جمع بندی نظر پاسخگویان نشان داد که حدود ۷۳ درصد به نقاط ضعف یا ناکارآمدی دستورالعمل ارزشیابی و حدود ۲۷ درصد به کارآمدی ارزشیابی که معرف نقاط قوت است رأی داده‌اند. پیشنهادات زیادی برای دفع نقاط ضعف ارائه شده است که مهمترین آنها افزایش سطح مهارت، امکانات آموزشی، سپردن ارزشیابی به دست افراد متخصص و آگاه و تأمین حداقل نیازهای مادی و معنوی معلمان بوده است.

### واژه‌های کلیدی

نظام ارزشیابی، کارآیی، شهرستانهای استان تهران، دبیرستان، معلم، مدیر، کارشناس آموزشی، دانش‌آموز، والدین.

### مقدمه

رشد علوم انسانی این باور را در مردم و حکومتها به وجود آورده است که برای حل مسائل اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی جامعه و ایجاد توسعه و تغییرات مطلوب در آن می‌توان برنامه‌ریزی کرد و به نتایج لازم رسید به دنبال چنین باوری برنامه‌ریزیهای بلندمدت و کوتاه مدت تدوین و به اجرا در آمد. در جریان اجرای چنین برنامه‌های مشاهده شده که علی‌رغم نظارت کامل در برنامه‌ها، در بعضی از برنامه‌ها اهداف مورد نظر تحقق نمی‌یابد و حتی نتایج منفی پیش‌بینی نشده‌ای نیز حاصل می‌شود. چرا که فرآیند اجرای برنامه‌ها و اثربخشی آنها بسیار پیچیده است و نیروها و عوامل متعدد غیر قابل کنترل و مزاحم در کارند که مانع رسیدن به اهداف می‌شوند از آنجا که برای تدوین و اجرای هر یک از برنامه‌ها و دولتها سرمایه‌گذاری قابل توجه و سنگینی از منابع محدود جامعه می‌کنند ضروری می‌نماید که نتایج حاصل از اجرای این برنامه‌ها و میزان اهداف مورد نظر ارزشیابی می‌شوند (پناهی ۱۳۸۱). ارزشیابی یا ارزیابی در محدودترین

معنی به بررسی و قضاوت درباره نتایج پروژه‌ها و برنامه‌های در حال اجرا و انجام یافته گفته می‌شود با این حال تعریف جامع‌تری از ارزشیابی را گی (۱۹۹۱) ارائه داده است. «ارزشیابی به فرآیند نظام دار برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی (سیف ۱۳۸۲).

یکی از سرمایه‌گذاری‌های کلان که تمامی دولت‌ها انجام می‌دهند سرمایه‌گذاری در نهاد آموزش و پرورش است. بنابراین طبیعی است که میزان موفقیت این طرح‌ها که با امکانات محدود کشور به اجرا درمی‌آیند، به طور علمی نشان داده شوند و اگر به اهداف تعیین شده نمی‌رسند یا ضعیف هستند، آنها را اصلاح نموده یا متوقف سازند.

برنامه‌های را که در آموزش و پرورش طراحی و اجرا می‌شوند زیاد است و یکی از مهمترین آنها آموزش نونهالان کشور است. بنابراین یکی از ارزشها نیز می‌تواند ارزشیابی آموزشی باشد. گانیه ۲ (۱۹۶۵) در خصوص ارزشیابی آموزشی می‌گوید: «فعالیت‌های هدفمند ارزیابی به منظور تجدید نظر، حذف، جایگزین کردن و اصلاح مواد آموزشی و روش آموزش به منظور تحقق هدف‌های یادگیری است. (گانیه، ترجمه نجفی زاده، ۱۳۷۳).

ارزشیابی آموزشی می‌تواند روی گروه‌های مختلف از جمله دانش‌آموزان، برنامه‌های درسی، آموزشگاه و کارکنان صورت پذیرد. پژوهش حاضر به نوعی با ارزشیابی کارکنان بخصوص معلمان ارتباط دارد.

وزارت آموزش و پرورش با توجه به اهمیت کار معلمان دستورالعملی را برای ارزشیابی از کارآیی معلمان تهیه کرده است که حاوی نکاتی در زمینه مهارت فنی، آموزشی، ارزشی، آداب و عادات مطلوب فردی و اجتماعی، علایق شغلی و اداری و ... می‌باشد این دستورالعمل طبق بخش نامه‌های موجود همه ساله روی معلمان اجرا می‌شود و تصمیماتی بر مبنای نتایج آنها اتخاذ می‌گردد.

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم

فرآیند ارزشیابی مطابق آن چه که دستورالعمل آن تعیین کرده است، انجام می‌گیرد، اما درستی یا نادرستی آن، پسند یا ناپسند بودن آن، موفق یا ناموفق بودن آن در گرو تأیید دست‌اندرکاران و معلمان کشور می‌باشد. اگر دستورالعمل موجود با مقیاس‌های عقلانی مسئولان آموزشی و معلمان کشور همخوانی داشته باشد مهر تأییدی است بر نظام جاری ارزشیابی از کارآیی معلمان و گرنه، نیاز به اصلاح اساسی در آن ضروری خواهد بود هدف کلی این پژوهش اندازه‌گیری و تعیین درک عمومی از روند ارزشیابی موجود از دیدگاه فعالان آموزشی بوده است. سوابق پژوهشی موجود شامل چند پژوهش منطقه‌ای مربوط به استان‌های مختلف کشور بود که مهمترین آنها عبارتند از پژوهش مختاری (۱۳۷۲) تحت عنوان «بررسی نحوه تجلیل از مقام معلم در پیشرفت اهداف برنامه آموزش و پرورش» ساکی (۱۳۷۴) با عنوان «بررسی مسایل و مشکلات شیوه‌های موجود ارزشیابی از مدیران و معلمان و ارائه راههای مناسب ارزشیابی، احمدی‌خو (۱۳۷۵) با عنوان «بررسی میزان آشنایی معلمان از شیوه‌های موجود ارزشیابی، اسکندرزاده (۱۳۷۷)، «بررسی نظام ارزشیابی، کارکنان مقطع متوسطه نظام جدید» و امینی (۱۳۷۹)، تحت عنوان «بررسی میزان کارایی مدیران مدارس در حیطه نظارت و ارزشیابی از دیدگاه معلمان».

عناوین فوق نشان می‌دهد که پژوهشهای انجام شده در ایران تفاوت محتوایی با پژوهش حاضر دارد و در خارج نیز چنین دستورالعملی برای ارزشیابی معلمان و چنین پژوهشی برای ارزشیابی آن دستورالعمل پیدا نشد، و این موضوع محدودیتی بود برای پژوهشگر در مقایسه یافته‌های خود در مقابل یافته‌های پژوهش‌های دیگر و بیان ارتباط موضوع با پژوهش‌های انجام شده. در این پژوهش، پژوهشگر بر آن بوده تا به چهارده سؤال مطرح شده به شرح زیر پاسخ دهد.

- ۱- آیا مفاهیم دستورالعمل ارزشیابی برای معلمان روشن می‌باشد؟
- ۲- آیا دستورالعمل ارزشیابی به پیچیدگی‌های کار معلمان توجه کافی می‌نماید؟
- ۳- آیا دستورالعمل ارزشیابی به مسائل مختلف توجه لازم را دارد؟
- ۴- آیا روند انتخاب ارزشیابان مقبول معلمان می‌باشد؟
- ۵- آیا معلمان می‌توانند مشکلات آموزشی را به مدد ارزشیابان برطرف کنند؟
- ۶- آیا معلمان موافقت می‌کنند که خانواده‌ها هم در فرآیند ارزشیابی مشارکت نمایند؟
- ۷- آیا گروه‌های آموزشی در ارزشیابی از کار معلمان نقش فعالی دارند؟
- ۸- آیا معلمان موافقت می‌کنند که دانش‌آموزان هم در گوشه‌ای از فرآیند آموزشی حضور فعال داشته باشند؟
- ۹- آیا معلمان با مشارکت دانشگاه‌های تربیت معلم در فرآیند ارزشیابی موافقت دارند؟
- ۱۰- آیا معلمان با مشارکت فعالانه گروه‌های آموزشی در ارزشیابی موافقت دارند؟
- ۱۱- آیا روندی وجود دارد تا معلمان بتوانند قبل از ارزشیابی از کار خود مشکلات آموزشی را به نهاد ارزشیابی منعکس کنند؟
- ۱۲- آیا معلمان می‌توانند دانش‌آموزان تحت تعلیم را به سهولت در برنامه جبرانی هدایت کنند؟
- ۱۳- آیا معلمان می‌توانند برای ارتقاء مهارت فنی خود به مرجعی واجد صلاحیت مراجعه کنند؟
- ۱۴- آیا والدین با معلمان مطابق یک برنامه از پیش تعیین شده در رسیدگی به امور تحصیلی دانش‌آموزان دیدار می‌کنند؟

## روش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است و جامعه مورد پژوهش شامل کلیه فعالان آموزشی (معلمان، مدیران، سرگروه‌ها، دانش‌آموزان، والدین) مختلف شهرستان‌های استان تهران بوده است.

نمونه‌گیری به شکل تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای اجرا شد. تعداد نمونه در کل ۸۷۰ نفر بود برای انتخاب نمونه در مرحله اول از بین ۲۷ منطقه، شهرستان‌های استان تهران ۶ منطقه (منطقه ۲ کرج، منطقه ۱ شهریار، منطقه ۱ شهر ری، بهشتی شهر ری، کهریزک، منطقه یک رباط کریم) به قید قرعه انتخاب شدند. در مرحله دوم از هر منطقه ۶ دبیرستان و سپس از هر دبیرستان دخترانه و پسرانه در هر رشته ۵ معلم و ۵ دانش‌آموز و از هر منطقه ۵ نفر مدیر، ۵ نفر معاون، ۵ نفر مربی پرورشی، ۵ نفر کارشناس، و ۲۰ نفر از والدین انتخاب شدند و تعداد کل شرکت‌کنندگان در طرح حاضر به شرح زیر بود:

۸۷۰ نفر = ۱۲۰ نفر والدین + ۱۲۰ نفر مدیر، معاون، مربی و کارشناس + ۳۰ نفر سرگروه + ۳۰ نفر دانش‌آموز (دختر و پسر) + ۳۰ نفر معلم (زن و مرد)  
در این پژوهش از ۴ پرسش‌نامه به شرح زیر که توسط پژوهشگر تهیه و تدوین شده است گردیده است:

- ۱- پرسشنامه معلمان و سرگروه‌های آموزشی شامل ۵۸ سؤال.
- ۲- پرسشنامه مدیران، معاونان، مربیان پرورشی، کارشناسان آموزشی شامل ۵۳ سؤال.
- ۳- پرسشنامه دانش‌آموزان شامل ۵۸ سؤال.
- ۴- پرسشنامه والدین شامل ۳۰ سؤال.

در تهیه و تدوین پرسشنامه‌ها از فرم‌های ارزشیابی از کارکنان وزارت آموزش و پرورش، از کتاب‌های روانشناسی و علوم تربیتی در ارتباط با ارزشیابی از عملکرد معلم، نتایج مصاحبه با مدیران، معلمان، سرگروه‌های

آموزشی و کارشناسان استفاده شده است.

روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی هم به شکل صوری و هم منطقی مورد تأیید قرار گرفت. در روایی محتوایی صوری سؤال‌هایی در پرسشنامه نهایی گنجانده شدند که مورد تأیید ۸۰ درصد متخصصان (۳۰ نفر) قرار گرفته بود. در روایی منطقی که در آن صفت مورد اندازه‌گیری به دقت تعریف و اجزاء تشکیل دهنده مشخص و برای هر یک از اجزاء سؤال منطقی طرح می‌شود (کرمی، ۱۳۸۲) با توجه به اینکه پژوهشگر کلیه اجزاء دستورالعمل ارزشیابی را تعیین و برای هر یک سؤال طرح کرده است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی منطقی نیز برخوردار است.

در محاسبه پایانی پرسشنامه‌ها از روش همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج به شرح زیر بوده است.

پرسشنامه معلمان با ضریب پایانی ۰/۸۹، مدیران و کارشناسان با ۰/۸۹، پرسشنامه دانش‌آموزان با ۰/۸۲، پرسشنامه والدین با ضریب پایانی ۰/۷۴، که هر چهار پرسشنامه از پایانی بالایی برخوردار بود.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در سطح آمار توصیفی صورت گرفته است. هر یک از سؤال‌ها در دو سطح کارآمد و ناکارآمد مورد ارزیابی قرار گرفته است. پرسش‌ها به صورت مستقیم و معکوس در پرسشنامه‌های چهار گزینه‌ای گنجانده شده‌اند لذا در پرسشنامه‌های مستقیم گزینه‌های هیچ و کم و در پرسش‌های معکوس گزینه‌های تا حدی و زیاد ناکارآمد محسوب شده‌اند و گزینه‌های کارآمد عکس ناکارآمد بوده است. منظور از کارآمدی نوع پاسخی است که در خور یک نظام آموزشی پویا و رضایت‌بخش است. به عبارت دیگر کارآمدی نقاط قوت پرسش، ناکارآمدی نقاط ضعف پرسش را تعیین کرده است و چون هر سؤال پژوهش حاضر از چند پرسش تشکیل شده و هر پرسش را پنج گروه پاسخ داده‌اند. بنابراین نتیجه نهایی از ترکیب پاسخ پرسش‌ها توسط گروه‌ها حاصل

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم می‌شود. بدین ترتیب پاسخ‌ها به صورت درصدی بیان شده است و مواردی که اهمیت آنها وسیله اکثریت بالای ۵۰ درصد تأیید می‌شود، جزء نقاط مثبت و در صورتی که از طرف اکثریت رد شود جزء نقاط منفی تلقی شده است.

### یافته‌ها

در این پژوهش چهارده سؤال مطرح بود که برای بررسی هر یک از آنها ۶ جدول تشکیل شد. جدول اول مربوط به نظر معلمان، جدول دوم مربوط به نظر سرگروه‌ها، جدول سوم مربوط به نظر مدیران و کارشناسان، جدول چهارم در رابطه با نظر دانش‌آموزان، جدول پنجم مربوط به نظر والدین و جدول ششم به جمع‌بندی نظر کلیه افراد شرکت‌کننده در طرح اختصاص داده شد و تفسیر نهایی روی جدول ششم هر یک از سؤالات انجام شد که نتیجه کلی در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

**جدول ۱: بررسی نقاط ضعف و قوت ارزشیابی از کارآیی معلم**

| ابزار سنجش | نتیجه آماری به درصد | نتیجه آماری به درصد | پاسخگو       | سؤالات تحقیق   |
|------------|---------------------|---------------------|--------------|--|
| پرسشها     | کارآمدی ارزشیابی    | ناکارآمدی ارزشیابی  | ۵ منبع تحقیق |  |
| ۴۰         | ۳۶/۶                | ۶۵/۴                | "            | ۱. آیا مفاهیم دستورالعمل ارزشیابی (د.ا) برای معلمان روشن است؟  |
| ۵۷         | ۳۵/۱                | ۶۴/۹                | "            | ۲. آیا د.ا به پیچیدگیهای کار معلمان (م) توجه دارد؟             |
| ۶۷         | ۳۷/۴                | ۶۲/۶                | "            | ۳. آیا د.ا به مسائل مختلف آموزشی توجه لازم را دارد؟            |
| ۳۰         | ۳۴/۲                | ۷۵/۸                | "            | ۴. آیا روند انتخاب ارزشیابان مقبول معلمان می‌باشد؟             |
| ۳۱         | ۲۹/۵                | ۷۰/۵                | "            | ۵. آیا معلمان می‌توانند مشکلات آموزشی را به مدد ا. برطرف کنند؟ |



فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

|  |   |      |      |              |
|--|---|------|------|--------------|
| ۶. آیا م موافقت می کند که خانواده‌ها در فرایند ا. مشارکت کنند؟   | " | ۶۰   | ۴۰   | ۵            |
| ۷. آیا م موافقت می‌کنند که دانش‌آموزان هم در فرایند آموزش باشند؟   | " | ۷۹   | ۲۱   | ۶            |
| ۸. آیا گروه‌های آموزشی در ا. از کار معلمان نقش فعالی دارند؟  | " | ۸۵/۱ | ۱۴/۹ | ۱۲           |
| ۹. آیا م با مشارکت گروه‌های آموزشی در ا. موافقت می‌کنند؟   | " | ۸۵/۱ | ۱۴/۹ | ۱۲           |
| ۱۰. آیا م با مشارکت دانشگاه‌ها در ا. موافقت می‌کنند؟   | " | ۸۶/۲ | ۱۳/۸ | ۱۰           |
| ۱۱. آیا روندی وجود دارد تا م بتوانند قبل از ا. از کار خود مشکلات آموزشی را به نهاد ا. منعکس کنند؟        | " | ۷۱/۸ | ۲۸/۲ | ۲۶           |
| ۱۲. آیا م می توانند برای ارتقای مهارت فنی به مراجعه کنند؟  | " | ۸۱/۸ | ۱۸/۲ | ۱۷           |
| ۱۳. آیا م می‌توانند دانش آموزان را در برنامه جبرانی هدایت کنند؟  | " | ۷۰/۵ | ۲۹/۵ | ۱۲           |
| ۱۴. آیا م با والدین مطابق یک برنامه از پیش تعیین شده در رسیدگی به امور تحصیلی دانش آموزان دیدار می‌کنند؟ | " | ۷۲/۸ | ۲۷/۲ | ۱۵           |
| درصد ناکارآمدی ارزشیابی  |   | ۷۲/۹ | ۲۷/۱ | درصد کارآمدی |

در جدول شماره ۱ کارآمدی و ناکارآمدی هر یک از سؤاها به توجه به نظریه کلیه شرکت کنندگان در طرح پژوهشی ارائه شده است. برای اظهار نظر در مورد شیوه ارزشیابی از کارآیی معلم جدول ترکیبی از جمع‌بندی جداول سؤاهاى چهارده گانه (جمعاً ۷۸ نفر) تشکیل شد که نتیجه آن در جدول شماره ۲ در زیر ارائه شده است:

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم

**جدول ۲: ترکیب آراء و نظرات منابع پژوهشی درباره ارزشیابی از کارآیی معلم بر اساس کل پرسشها**

| پاسخگو   | منابع پنج گانه پژوهش | منابع پنج گانه پژوهش |
|----------|----------------------|----------------------|
| نوع پاسخ | کارآمدی              | ناکارآمدی            |
| فراوانی  | ۱۵۲۵۶                | ۴۱۱۴۶                |
| درصد     | ۲۷/۱                 | ۷۲/۹                 |
| نتیجه    | نقاط قوت ارزشیابی    | نقاط ضعف ارزشیابی    |
|          | ۲۷/۱٪                | ۷۲/۹٪                |

توضیح: ۱۶۸ پرسش و ۸۷۰ نفر پاسخگو ۱۴ سؤال پژوهش را مورد بررسی قرار دادند.

جدول فوق نتیجه ارزشیابی را در یک نگاه به نمایش می‌گذارد که شامل ارقام زیر است، به ۱۶۸ پرسش در چهار پرسشنامه ۸۷۰ نفر به تعداد ۵۶۴۴۲ پاسخ ارائه نموده‌اند که از این تعداد ۴۱۱۴۶ پاسخ در جهت ناکارآمدی یعنی حدود ۷۳ درصد به نقاط ضعف به همراه انتظارات و خواسته‌هایی که در ارزشیابی موجود وجود ندارد و حدود ۲۷ درصد به کارآمدی ارزشیابی که معرف موافقت پاسخ‌دهندگان با مطلوبیت موجود است رأی داده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

جدول شماره یک نشانگر آن است که پاسخ‌دهندگان به پرسش‌های طرح پژوهشی ۱۴ سؤال مطرح شده در طرح را ناکارآمد یا ضعیف قلمداد کرده‌اند که بیشترین ناکارآمدی یا ضعف (۸۶ درصد) را در سؤال ۱۰ یعنی مشارکت دانشگاه‌های تربیت معلم در فرآیند ارزشیابی، و دومین ضعف و ناکارآمدی (۸۵ درصد) را مشارکت فعالانه گروه‌های آموزشی در فرایند ارزشیابی اظهار داشته است به عبارت دیگر آنان خواستار شرکت سرگروه‌ها و دانشگاه‌ها در فرآیند ارزشیابی از کارآیی معلم هستند.

موضوع جالب توجه که در این پژوهش وجود داشت درصد قضاوت ۵

گروه شرکت کننده در طرح بود، گروه مدیران و کارشناسان (معاونان، مربیان پرورشی و کارشناسان آموزش) بیش از بقیه منابع پژوهش، زبان نقد از

## فصلنامه پژوهش‌های تربیتی

ارزشیابی موجود را به کار گرفته‌اند و با شدت بیشتری انتظارات خود را اعم از زمینه و ابزار و نیروی انسانی بیان داشته‌اند. با توجه به همین گروه خود مجری دستورالعمل ارزشیابی می‌باشند، اظهار ضعف و ناکارآمدی بالا از طرف این گروه در تحلیلی ساده می‌تواند دو دلیل داشته باشد یا مدیران و کارشناسان واقعاً از روی آگاهی و تجربه چندین ساله به این نتیجه رسیده‌اند یا این که خود از موضوع ارزشیابی و تبعاتی که برای آن دارند با ناکارآمدنشان دادن آن می‌خواهند جریان ارزشیابی را از گردن خود ساقط کنند، در هر حال پاسخگویی قاطع به این سؤال نیازمند پژوهش جداگانه‌ای است. بعد از مدیران بیشترین انتقاد از ارزشیابی را از گروه والدین نشان داده‌اند و در درجه بعدی دانش‌آموزان بوده‌اند. در مصاحبه‌ای که با تعدادی از این گروه انجام شد و مطالبی که در پایان پرسشنامه‌ها نوشته بودند معمولاً هر دو گروه با توجه به حقوق دریافتی و وضع معیشتی معلمان، ارزشیابی را کار زائدی تلقی کرده‌اند البته پاسخ قطعی نیاز به پژوهش بیشتری دارد. سرگروه‌ها از نظر انتقاد در درجه چهارم و معلمان کمتر از دیگران ناکارآمدی سؤال‌ها را اظهار داشته‌اند و این شاید به دلیل شکست نفسی و مناعت طبع معلمان باشد که با توجه به این که ارزشیابی در مورد کارآیی آنان می‌باشد با شدت کمتری به نقاط ضعف توجه نموده‌اند.

جالب این که تعدادی از افراد همین گروه در پایان پرسشنامه از فعالیت پژوهشگران دانشگاهی که چنین پژوهش‌های را انجام می‌دهند اظهار تأسف کرده و آن را وقت تلف کردن دانسته‌اند. به زعم آنان گوش آموزش و پرورش به این مسائل بدهکار نیست و مسئولین مربوطه به نتایج پژوهش‌ها توجهی ندارند. با توجه به نتایج یافته‌ها به طور کلی می‌توان اظهار داشت که معلمان دل پرورد و پیشنهادات زیادی برای افزایش کارآیی دارند که نمونه‌ای از آنها به شرح زیر است:

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم

بازآموزی برای افزایش سطح مهارت‌ها، تشویق و تأیید به موقع، هماهنگ کردن مطالب درسی با استعداد، آگاهی‌های دانش‌آموزان، افزایش امکانات آموزشی و کمک آموزشی و تهیه وسایل سمعی و بصری پیشرفته، افزایش وقت آموزشی، برقراری خدمات مشاوره‌ای فعال برای دانش‌آموزان مشکل‌دار، آشناسازی معلمان با ابزارهای شناسایی دانش‌آموزان و تهیه این ابزارها توسط مدرسه، ایجاد کلاسهای تقویتی برای دانش‌آموزان ضعیف، ایجاد فضاهای آموزشی مناسب، کاهش عوامل مداخله‌گر در امر آموزش، انتخاب ارزشیابی که بتوانند مشکلات فنی و تخصصی معلمان را نیز حل کنند، ارزشیابی با مشاهده مستقیم فعالیت آموزشی، خارج شدن ارزشیابی از جنبه کنترل اداری و تهدید مدیریتی، ارزشیابی توسط یک سازمان پژوهشی و برنامه‌ریزی شده، استفاده از نظر والدین و دانش‌آموزان در ارزشیابی و در نهایت اکثریت شرکت‌کنندگان در طرح پژوهشی تأمین حداقل نیازهای مادی و معنوی را مقدمه ضروری برای ارزشیابی دانسته‌اند.

- احمدی‌خو، اشرف (۱۳۷۵). بررسی میزان آشنایی معلمان از شیوه‌های ارزشیابی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- اسکندرزاده، بهشته (۱۳۷۷). بررسی نظام ارزشیابی کارکنان مقطع متوسطه نظام جدید از دیدگاه مدیران شهرستان کرج. شورای تحقیقات شهرستان‌های استان تهران.
- امینی، علیرضا (۱۳۷۹). بررسی میزان کارآیی مدیران مدارس در حیطه نظارت و ارزشیابی از دیدگاه معلمان شهرستان خرم‌دره. زنجان: شورای تحقیقات استان زنجان.
- پناهی، محمدحسین (۱۳۸۱). تحقیقات ارزیابی برنامه، سالنامه پژوهشی و ارزشیابی در علوم اجتماعی و رفتاری. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- ساکي، رضا (۱۳۷۴). بررسی مسائل و مشکلات شیوه‌های موجود در ارزشیابی از مدیران و معلمان و ارائه راه‌های مناسب ارزشیابی. تهران: شورای تحقیقات استان تهران.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۲). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران.
- کرمی، ابوالفضل (۱۳۸۲). آشنایی با آزمون‌سازی و آزمون‌های روانی. تهران: انتشارات روان‌سنجی.
- گانیه، رابرت (۱۳۷۳). شرایط یادگیری. ترجمه جعفر نجفی‌زند. تهران: انتشارات رشد.
- مختاری، سید احمد (۱۳۷۲). تحقیق و بررسی نحوه تحلیل از مقام معلم در پیشرفت اهداف برنامه آموزش و پرورش در استانهای استان مرکزی.

بررسی نقاط قوت و ضعف نظام ارزشیابی از کارآیی معلم  
معبدی‌نژاد، ابوالفضل (۱۳۷۵). بررسی مسائل و مشکلات شیوه‌های موجود در  
ارزشیابی از مدیران و معلمان، ارائه راه‌های مناسب ارزشیابی. سمنان: شورای  
تحقیقات استان سمنان.